

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah perusahaan, Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Karena produktivitas kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kinerja perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian produktivitas kerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tingginya produktivitas kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya produktivitas kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan, Karena tingginya produktivitas kerja pada karyawan akan meningkatkan jumlah upah/gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu baik perusahaan maupun karyawan harus terus meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk

meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan.

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja yaitu PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan yang bergerak dibidang jasa pengiriman hasil bumi seperti jagung, beras, singkong, pisang dan ubi menggunakan kendaraan darat maupun laut dan perusahaan ini pula memproduksi hasil bumi. Hasil bumi yang dihasilkan PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan adalah jagung dan telah berdiri sejak tahun 1999. Proses pengiriman produk dilakukan hanya dilakukan di dalam negeri. PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan berlokasi di In. Lintas Sumatera km 35, Desa, Campang Tiga, Sidomulyo, South Lampung Regency, Lampung 35353.

PT Santosa Utama Lestari Lampung memiliki 69 karyawan yang terbagi atas 33 karyawan bagian jasa pengiriman hasil bumi dan 36 karyawan bagian produksi jagung. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada bagian produksi jagung yang memiliki 36 karyawan di dalamnya.

Tabel 1.1
Data Target dan Pencapaian PT Santosa Utama Lestari Lampung
Selatan Tbk Tahun 2021

| Periode | Target (Kg) | Realisasi Produksi (Kg) | | | |
|--------------|--------------|-------------------------|------------|--------------|------------|
| | | 2020 | Persentase | 2021 | Persentase |
| 1 | 15000 | 15430 | 103% | 12090 | 81% |
| 2 | 15000 | 11716 | 78% | 9022 | 60% |
| 3 | 15000 | 13852 | 92% | 15200 | 101% |
| Total | 45000 | 40998 | 91% | 36312 | 81% |

Sumber : PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan Tahun, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data produksi PT Santosa Utama Lestari Lampung. Data tersebut menjelaskan bahwa produksi PT Santosa Utama Lestari Lampung tahun pada tahun 2020 dan 2021 tidak mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan yaitu 45000 Kg Jagung. Selain itu pada tahun 2021 realisasi produksi lebih rendah jika dibandingkan dengan realisasi produksi tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 10% atau sebanyak 4686 Kg Jagung. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja dari PT Santosa Utama Lestari Lampung.

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak bagian produksi jagung PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan terkait dengan masalah produktivitas kerja karyawan antara target dan realisasi tidak tercapai atau dengan kata lain produktivitas mengalami penurunan yang disebabkan karena rendahnya semangat karyawan dan mulai malas malasnya karyawan dalam menjalankan SOP dalam berkerja terlihat dari karyawan jarang memberikan siraman obat hama, pemberian pupuk rutin dan penyiraman tanaman yang tidak mengikuti ketentuan perusahaan berdampak kepada banyaknya tanaman yang mati dan juga hasil produksi jagung yang tidak memenuhi standar yang ditentukan perusahaan, hal tersebut membuat perusahaan merugi dalam banyak hal.

Variabel yang mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu perusahaan. Lingkungan Kerja Non Fisik sangat perlu diperhatikan karena dapat mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, karena Lingkungan Kerja Non Fisik dapat menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan hasil pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan suasana lingkungan kerja non fisik yang baik untuk karyawan sehingga akan berdampak pada meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sahat Simbolon (2018, p.39) lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada pihak bagian produksi jagung PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada karyawan PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan adalah kerjasama yang kurang kondusif antara karyawan, tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dalam menjalankan aktivitas kerja sehingga terjadi keterlambatan pengiriman jagung dan produksi menjadi tidak maksimal dan juga kurangnya dukungan serta arahan dari atasan kebawah sehingga kurang jelasnya struktur tugasnya. Masalah lingkungan kerja non fisik pada karyawan PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan.

Jika karyawan merasa suasana lingkungan kerja non fisik memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja, maka suasana ini akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja sehingga karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang akan

berdampak pada meningkatnya produktivitas kerjanya karyawan, sebaliknya jika karyawan merasa suasana lingkungan non fisik tidak memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja, maka suasana ini akan menimbulkan sebuah permasalahan baik antara atasan dan bawahan bahkan sesama rekan kerja yang akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerjanya karyawan.

Selain variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan adalah Kompensasi Finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah, insentif dan Kompensasi finansial langsung tidak langsung dapat berupa bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti, serta fasilitas lain rumah dan kendaraan). Tujuan diberikannya kompensasi finansial kepada karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal. Kadarisman (2016, p.10) menyatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Namun sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Tabel 1.2
Gaji karyawan Berdasarkan Masa Kerja PT Santosa Utama Lestari
Lampung Selatan Tahun 2021

| Lama Kerja Karyawan | Gaji yang diterima (Per Bulan) | UMR |
|----------------------------|---------------------------------------|------------|
| 0 – 2 Tahun | 2.100.000 | 2.680.000 |
| 3 – 4 Tahun | 2.350.000 | 2.680.000 |
| 5 – 6 Tahun | 2.420.000 | 2.680.000 |
| Lebih dari 7 Tahun | 2.550.000 | 2.680.000 |

Sumber : PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan Tahun, 2022

Menjelaskan bahwa gaji yang diterima karyawan PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan dengan nominal tersebut masih dibawah UM yang ditetapkan pemerintah Kabupaten Lampung Selatan yaitu 2.680.000, hal tersebut membuat karyawan yang berkerja lebih lama merasa perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan lama dimana karyawan yang lebih lama bekerja harus mengajarkan cara berkerja kepada karyawan baru dan upah yang diterima nominalnya sama.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak bagian produksi jagung PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial yang terjadi pada karyawan PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan adalah gaji yang diterima belum sesuai dengan UM yang ditetapkan pemerintah Kabupaten Lampung Selatan di tahun 2021 dan tidak adanya sistem pemberian uang lembur yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan serta sering

terjadinya keterlambatan pembayaran insentif karyawan. Masalah kompensasi pada karyawan PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mencoba mengangkat judul penelitian sebagai berikut **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT SANTOSA UTAMA LESTARI LAMPUNG SELATAN”**

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan yang berjumlah 36 karyawan.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan yang berlokasi di Jln. Lintas Sumatera km 35, Desa, Campang Tiga, Sidomulyo, South Lampung Regency, Lampung 35353.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai Februari 2022.

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial dan Produktivitas Kerja PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan ?
2. Apakah kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan ?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja , Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan

1.5.2 Bagi PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan.

1.5.3 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik & Kompensasi Finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN